

**ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK
MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

Oleh:

**M. R. Firdausi
NIM 16220090**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

**ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK
MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

Oleh:

M. R. Firdausi

NIM 16220090



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Atas nama Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK
MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)”**

Benar benar karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik oranglain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar, jika di kemudian hari terbukti skripsi ini di susun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi atau memindah data oranglain, baik sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang penulis peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 27 Mei 2020



Peneliti,

M. R. Firdausi

NIM. 16220090

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara M. R. Firdausi, NIM 16220090, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

“ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)”

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 18 Juni 2020

Dosen Pembimbing,



Iffaty Nasyi'ah, M.HI.

NIP: 197606082009012007

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara M. R. Firdausi, NIM. 16220090, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

“ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)”

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M. HI
NIP. 197408192000031002

Malang, 18 Juni 2020
Dosen Pembimbing,



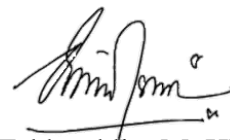
Iffaty Nasyi'ah, M.H
NIP: 197606082009012007

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. R. Firdausi
Nim : 16220090
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M. HI
Judul Skripsi : Analisis hukum pengupahan dalam ekonomi politik
madzhab *iqtishaduna* (studi undang-undang nomor 13
tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	02 April 2020	Proposal	
2	06 April 2020	Revisi Proposal	
3	15 Mei 2020	BAB I dan II	
4	26 Mei 2020	BAB III	
5	29 Mei 2020	BAB IV dan V	
6	05 Juni 2020	Abstrak	
7	14 Juni 2020	Revisi IV, dan V	
8	18 Juni 2020	ACC	

Malang, 18 Juni 2020
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M. HI
NIP. 197408192000031002


PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudara M. R. Firdausi NIM 16220090 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

“ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN DALAM EKONOMI POLITIK MADZHAB *IQTISHADUNA* (STUDI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)”

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : B +


1. Iffaty Nasyiah, M.H
NIP. 197606082009012007

()
Sekretaris Penguji

2. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M. HI
NIP. 197303062006041001

()
Ketua Penguji

3. Dr. H. Nasrulloh, Lc., M. Th. I
NIP. 197606082009012007

()
Penguji Utama

Malang, 07 Juni 2021



Dekan

Prof. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP. 196112052000031001

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berilah pekerja itu upahnya sebelum kering keringatnya”

(HR. Ibnu Majah)

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah peimindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional. Nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = B	ط = th

ت = T	ظ = dh
ث = Ta	ع = ‘(menghadap ke atas)
ج = J	غ = gh
ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

D. Ta’marbûthah (ة)

Ta’ marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan

menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في الله رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yag erada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

 النون - an-nau'un تأخذون -ta'khudzûna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد الا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nas'run minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat mutlak untuk menyelesaikan program studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) jenjang Strata – 1 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya yang rela berkorban demi Kepentingan Agama Islam.

Dalam skripsi yang berjudul “Analisis hukum pengupahan dalam ekonomi politik madzhab *iqtishaduna* (studi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)” banyak sekali pihak yang memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala kebaikan yang telah penulis terima. Penulis mengucapkan banyak terima kasih khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

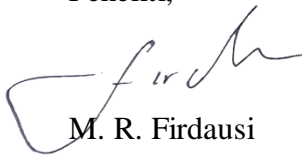
4. Dr. Thoriquddin, M.H, selaku dosen wali selama menempuh perkuliahan di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih, saya haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan dan semangatnya.
5. Ibu Iffaty Nasyi'ah, M.HI, selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi, Abi, Umi, Mas Fayat, Mb Ririn, dan Dek Fahmi
8. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini, terkhusus Kholil 'Elang', Ilham, Gus Sami', Ghoni 'Abang Boleng', Wafi 'nom wepi', dan sahabat-sahabat di 'SMB', Sahabat-sahabat HBS angkatan 2016, sahabat-sahabati Rayon Radikal Al-Faruq terkhusus angkatan Garruda, Pengurus Komisariat PMII Sunan Ampel, dan semua yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini dapat bermanfaat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena

itu penulis mohon maaf dan sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 27 Mei 2020

Peneliti,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. R. Firdausi', is written over the printed name.

M. R. Firdausi

NIM. 16220090

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT	xix
المخلص	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Metode Penelitian.....	5
F. Penelitian Terdahulu.....	7
G. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Hukum tentang Pengupahan	13
B. Ekonomi Politik Mazhab <i>Iqtishaduna</i>.	35
BAB III.....	42

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Kelemahan Hukum Pengupahan di Indonesia	42
B. Analisis Teori Ekonomi Politik Madzhab <i>Iqtishaduna</i>	48
BAB IV	61
PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

ABSTRAK

M. R. Firdausi, 16220090, 2020, “**Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Madzhab *Iqtishaduna* (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**”, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M.H.

Kata Kunci : Hukum Pengupahan, Ekonomi Politik, Madzhab *Iqtishaduna*.

Pengupahan di Indonesia, merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan memungkinkan menjadi pemicu terjadinya perselisihan antara pemilik modal dengan tenaga kerja. Melalui teori ekonomi politik madzhab *iqtishaduna*, peneliti ingin menganalisis lebih lanjut untuk membedah kebijakan hukum pengupahan di Indonesia. Dalam hal ini yaitu pemberian upah yang tidak mampu membuat tenaga kerja sejahtera.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hukum pengupahan di Indonesia ditinjau dari ekonomi politik madzab *iqtishaduna*. Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menganalisa undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, kemudian dianalisis melalui metode deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum pengupahan di Indonesia, dalam pemberian upah tidak akan mampu membuat masyarakat menjadi sejahtera, khususnya kelas pekerja. Sebab dalam perwujudannya pemerintah menetapkan kebijakan melalui bentuk upah minimum, yang kemudian hanya disesuaikan dengan kebutuhan seorang lajang, bahkan dengan adanya bentuk kebijakan tersebut, justru terdapat bentuk eksploitasi terhadap tenaga kerja.

ABSTRACT

M. R. Firdausi, 16220090, 2020, "**Analysis of Wage Law in the Political Economy of Iqtishaduna Islamic School (Law Study Number 13 of 2003 on Employment)**", Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Islamic University of Malang,

Advisor: IffatyNasyiah, MH

Keywords: Wage Law, Political Economy, Iqtishaduna Islamic School.

Wages in Indonesia are a very crucial issue in the field of labor and allow it to trigger disputes between capital owners and workers. Through iqtishaduna's political economy theory, the researcher wants to analyze further to dissect wage law policy in Indonesia. In this case the provision of wages that are not able to make the workforce prosperous.

The purpose of this study is to analyze the wage law in Indonesia in terms of the political economy of the madzab iqtishaduna. This study uses normative legal research with a normative juridical approach. Data collection is done by analyzing Law No. 13 of 2003 concerning employment, then analyzed through quantitative descriptive methods.

The results showed that the wage law in Indonesia, in terms of wages, would not be able to create a prosperous society, especially the working class. Because in its realization the government sets policies through the form of minimum wages, which are then only adjusted to the needs of one person, even with the existence of that form of policy, instead there is a form of labor exploitation.

ألملخص

محمم ففردوسى, 16220090, 2020. التلللل القانونى للأجور فى الاقآصاء السلساسى فى الإقآصاءى على المآهب (أراسة القانون رقم 13 سنة 2003 قسم الإقآصاء الإسلامىة) المشرفة: إفاتى, الماجسآئر.

الكلمة الرئسفة: حكم الأجر, الإقآصاء السلساسفة, مآهب الإقآصاءن.

إن الأجور فى إندونفسفا مشكلة حاسمة للفاة فى مآال القوة العاملة وآسمآ لها بأآارة النزاعات بفن أصحاب رأس المال والعمال. من آلال نظرفة الاقآصاء السلساسى للإقآصاءن ، فرفأ الباحث إآراء مرفأ من التلللل لتشرفح السلساسات القانونية للأجور فى إندونفسفا. فى هآة الحالة آوفر أجور رفر آافرة على آعل القوة العاملة مزآهرة.

الغرض من هآة الأراسة هو تلللل قانون الأجور فى إندونفسفا من آفآ الاقآصاءى السلساسى لمأارس إقآصاءونا. فستآأم هآا البآآ البآآ القانونى المعفارى مع النهآ القانونى المعفارى. فآم آمع البفاناء عن طرفق تلللل القانون رقم. 13 لسنة 2003 بشأن العمالة آم آلل بالطرق الوصففة الكمفة.

وأظهرآ النآائآ أن قانون الأجور فى إندونفسفا ، فى آوفر الأجور أن فآون آافرا على آعل المآآمع مزآهراً ، وآاصة الطبقة العاملة. لأنه فى آآقفها آضع الآكومة سلساسات من آلال شكل الآأنى للأجر ، وآلفى فآم آعآفلها بعآ ذلك فقط لاحتفاباء شآص وآاآ ، آآى مع وآوء هآا النوع من السلساسات ، بآلاً من ذلك هآاك شكل من أشكال اسآغلال العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah menjadi sumber utama penghasilan bagi buruh, dan keinginan orang bekerja (tidaklah lain) adalah untuk mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sebab itu, upah harus cukup agar dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi buruh dan keluarganya secara wajar.

Pemerintah sendiri telah menerapkan kebijakan upah minimum yang melindungi pekerja/buruh dengan didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Kebijakan ini menjadi kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Sebagaimana yang terdapat dalam hubungan industrial, antara buruh, pengusaha dan pemerintah saling berkaitan. Secara normatif, mereka mempunyai kepentingan sama atas kelangsungan perusahaan. Pengusaha memiliki kepentingan karena bentuk tanggung jawabnya sebagai pimpinan dan orientasi untuk memperoleh keuntungan sesuai dengan modal yang ditanamkan. Sedangkan buruh memiliki kepentingan sebagai sumber penghasilan dan penghidupan. Sementara

pemerintah juga mempunyai kepentingan yang berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi baik pada skala daerah maupun nasional. Kondisi ini, pada akhirnya menimbulkan posisi pengusaha sebagai pemilik modal menjadi sangat dominan, sementara buruh menjadi subordinasi dari pengusaha. Berbagai kebijakan yang diformulasikan oleh pemerintah, akhirnya dimanipulasi untuk kepentingan mereka sendiri, sementara hak-hak yang seharusnya menjadi milik buruh cenderung diabaikan.¹

Menurut Jack Stieber, dalam posisi seperti ini buruh hanyalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga buruh dapat diperlakukan seperti sumber daya lain; seperti mesin, material, uang dan metoda. Sebagai konsekuensinya, maka pekerja harus siap apabila diputuskan hubungan kerjanya setiap saat, sebab manajemen juga dapat melakukan hal yang sama terhadap sumber daya lain. Cara berfikir inilah yang kemudian melahirkan kerugian bagi para buruh.

Coba kita lihat apa yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun pertama-tama terdapat pesan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.² Selanjutnya, juga tertuang jelas bahwa setiap buruh memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.³ Tetapi dalam turunannya yang lain, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang tidak mampu melindungi pekerja/buruh seperti yang diharapkan.⁴ Kebijakan itu, justru menciderai kemanusiaan sebab komponen

¹Suparjana dan Hempi Suyatno, "Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif," *Jurnal, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. V No. 3, (Maret 2002)

²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003.

³Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003.

⁴Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003.

kehidupan layak, nyatanya menyisakan ruang sempit bagi pekerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk ukuran kebutuhan 1 (satu) bulan⁵, dengan disesuaikan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMP/K).⁶

Oleh karena itu, bisa dipahami bahwa hukum pengupahan yang tidak mampu melindungi buruh, terjadi di Jawa Barat.⁷ Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Kota Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2020 telah merugikan pihak buruh, karena banyak dari sebagian besar buruh telah kehilangan pekerjaannya.⁸ Hal ini tentu menjadi pukulan kedua bagi buruh. Jika yang pertama adalah adanya penghisapan terhadap upah yang semestinya didapatkan, maka yang kedua buruh (dalam konteks Wilayah Jabar) justru kehilangan pekerjaannya. Tentu, sebab utamanya adalah karena tidak mapannya hukum pengupahan di Indonesia.⁹

Untuk merespon persoalan diatas, pandangan ekonomi Islam Muhammad Baqir Al Sadr, memberikan konsep yang bersifat aksiomatik. Menurut nya, persoalan mengenai upah haruslah didasarkan pada aksioma-aksioma yang bersifat material, sehingga dapat menjadi koreksi bagi ketidakmapanan praktik ekonomi. Di antara aksioma-aksioma itu, misalnya, adalah *takatsur* (akumulasi), *riba* (rente/eksploasi nilai), dan *ifsad* (merusak).

⁵Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri No. PER-17/MEN/VIII/2005

⁶Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Menteri No. PER-17/MEN/VIII/2005

⁷Anisa Indraini, "100 Pabrik Pindah ke Jateng, Ridwan Kamil: Rezeki Buat Pak Ganjar," <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4799861/100-pabrik-pindah-ke-jateng-ridwan-kamil-rezeki-buat-pak-ganjar>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

⁸Kontributor Siaran Pers, "Ridwan Kamil Tetap Kukuh Tidak Akan Merubah SE," <https://spn.or.id/ridwan-kamil-tetap-kukuh-tidak-akan-merubah-se/>, diakses tanggal 3 Februari 2020

⁹Antara, "Buruh Demo Soal UMK, Ridwan Kamil: Dipersilahkan, Asalkan," <https://bisnis.tempo.co/read/1279102/buruh-demo-soal-umk-ridwan-kamil-dipersilahkan-asalkan>, diakses tanggal 4 Februari 2020.

Berangkat dari logika berpikir Baqir al-Shadr, Madzab *Iqtishaduna* melalui pendekatan ekonomi-politik, bertolak dari kondisi-kondisi sosial yang konkrit, yang tergugah oleh ketimpangan, kesenjangan, dan kontradiksi, yang sensitif pada pergeseran dan perubahan fakta-fakta material yang mengitari kondisi-kondisi sosial. Karena itu, di sini penulis melihat aksioma kapitalisme yang menjadi acuan dalam sistem pengupahan tidak sejalan dengan aksioma Islam. Tentu, hal ini turut mempengaruhi hukum pengupahan, khususnya di Indonesia.

Maka berdasar uraian diatas, penulis ingin meneliti secara kritis Hukum Pengupahan di Indonesia dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Mazhab *Iqtishaduna* (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kelemahan Hukum Pengupahan di Indonesia?
2. Bagaimana Analisis Teori Ekonomi Politik Madzhab *Iqtishaduna* terhadap Hukum Pengupahan di Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Kelemahan Hukum Pengupahan di Indonesia.
2. Menganalisis Hukum Pengupahan di Indonesia berdasar teori Ekonomi Politik Madzhab *Iqtishaduna*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Melalui ekonomi-politik Mazhab *Iqtishaduna*, perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Hukum Ekonomi Syari'ah

(HES), dapat berjalan secara ideal dan tidak memihak kepada kelas sosial tertentu.

2. Secara Praktis

- a. Bagi masyarakat luas dan tenaga kerja khususnya, dapat memberikan dasar pengetahuan yang menimbulkan penguatan moral atas segala bentuk usaha tenaga kerja dalam memperjuangkan hak-haknya.
- b. Bagi akademisi, dapat memberi wawasan dan pengetahuan yang ideal, sehingga terus ditindak lanjuti agar supaya mimbar pengetahuan dalam dunia akademik tidak lagi menciptakan ketimpangan dan terjamin kebebasannya.
- c. Bagi pemerintah, dapat menjadi referensi dan landasan pembuatan naskah akademik dalam merumuskan kembali undang-undang ketenagakerjaan, sehingga bisa menciptakan kebijakan-kebijakan yang adil dan melindungi tenaga kerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian yaitu Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan peraturan tentang pengupahan.¹⁰

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yang menggunakan studi kasus hukum normatif yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama mengkaji peraturan tentang pengupahan yang berdasar padanorma atau kaidah ekonomi-politik Mazhab *Iqtishaduna*.¹¹

3. Jenis Data

Penelitian ini bersumber dari suatu dokumen tertulis yang terdiri dari beberapa bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, al-Qur'an dan hadist tentang keadilan sosial yang melingkupi hak-hak pekerja.
- b. Bahan hukum sekunder bersumber dari buku *Iqtishaduna* karya Muhammad Baqir Shadr, dan karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan hukum pengupahan dalam dimensi ekonomi-politik Mazhab *Iqtishaduna*.
- c. Bahan hukum tersier bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), internet, dan ensiklopedia.

¹⁰I made Pasek Diantha, "Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum," (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016) h. 149-151

¹¹Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum," (Jakarta : Kencana, 2005) h. 133

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara sistematis, berdasar norma atau kaidah ekonomi-politik Mazhab *Iqtishaduna*, dan teori ekonomi yang dibatasi oleh aturan-aturan syari'at.

5. Metode Pengelolaan Data

Penelitian ini akanmemaparkan kontradiksi beberapa pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaandengan norma atau kaidahekonomi-politik Mazhab *Iqtishaduna*, sehingga dapat memunculkan titik terang letak persoalan yang sedang diteliti.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hukum pengupahan, selalu menjadi isu menarik untuk dikaji dalam dunia akademik. Realitas akan pemogokan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain, menjadi magnet tersendiri bagi para akademisi agar memberi masukan dan jalan tengah terhadap perselisihan antara tenaga kerja dan pemilik modal, melalui hasil penelitiannya. Pembahasan yang dianalisis pun berbeda-beda dan terus berkembang, oleh sebab untuk menghindari pengulangan dalam pembahasan serta diharapkan mampu menganalisis dengan kritis, maka perlu agar mengetahui beberapa hasil penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu, yang sejenis dengan penelitian ini termuat dalam beberapa tema dibawah ini :

1. Disertasi oleh Eva Zulfa Nailular¹² (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014) Penelitian ini berjudul “Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam” Metode penelitian ini adalah yuridis normatif dengan membandingkan cara pengupahan buruh perusahaan dalam sistem ekonomi konvensional. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa kebijakan pemerintah mengenai upah buruh tidak bisa menciptakan kesejahteraan bagi kehidupan buruh dan keluarganya.
2. Tesis oleh Regen Paolo¹³ (Universitas Indonesia, 2012) Penelitian ini berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri” Penelitian ini dilakukan berdasarkan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian atas dasar doktrin aliran positivisme. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa substansi peraturan tentang perlindungan hukum bagi hak-hak tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, belum dirumuskan secara jelas dan komprehensif, sehingga menimbulkan perbedaan budaya hukum pada perusahaan-perusahaan baik swasta maupun BUMN dalam implementasinya.
3. Skripsi oleh Tri Kartina Sari¹⁴ (Universitas Islam Indonesia, 2017) Yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas

¹²Eva Zulfa Nailular, “Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam,” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014)

¹³Regen Paolo, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri,” (Universitas Islam Indonesia, 2017)

¹⁴Tri Kartina Sari, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas (UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang),”(Universitas Islam Indonesia, 2017)

(UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)” Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kualitatif. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa nasib tenaga kerja harian lepas di UD Berkah Sedulur masih kurang memperoleh perhatian dari pengusaha. Kondisi tersebut dapat dilihat dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari perjanjian kerja, upah kerja dan tunjangan lainnya. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja harian lepas mengalami hambatan-hambatan baik dari pihak pekerja harian lepas, pihak pengusaha dan pihak pemerintah. Adanya hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum perlu perhatian, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan menguntungkan kedua belah pihak.

4. Jurnal oleh Ashabul Kahfi¹⁵ (Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar, 2016) Yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja” Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa para buruh memerlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak mereka. Keadaan tersebut ditinjau dari bentuk perlindungan dan jaminan hukumnya, yang meliputi jaminan ekonomi, jaminan sosial dan teknis yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kehidupan buruh beserta keluarganya yang berkehidupan layak.

¹⁵Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,” (Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar, 2016)

Persoalan yang ditimbulkan tidak terlepas dari permasalahan klasik yaitu hubungan pekerja dengan pemilik modal, lalu mogok kerja dan PHK. Persoalan ini perlu memperhatikan aspek perlindungan hukumnya, sehingga mampu melindungi tenaga kerja.

Tabel

Nama/PT/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Ashabul Kahfi/Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar/2016	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	Penelitian disini membahas mengenai perlindungan dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak tenaga kerja	Penelitian disini mengkaji terkait jaminan teknis terhadap tenaga kerja
Ariani Endah Nuryanti/Universitas Negeri Semarang/2006	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas (UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)	Penelitian disini membahas terkait hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya.	Penelitian disini lebih terkhusus terhadap tenaga kerja harian lepas.
Regen Paolo/Universitas Indonesia/2009	Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan	Penelitian disini membahas mengenai perlindungan hukum atas	Peneliti disini lebih terkhusus terhadap perlindungan hukum bagi perkerja yang

	Kerja Karena Mengundurkan Diri	hak-hak pekerja.	mengundurkan diri.
Eva Zulfa Nailular/Universitas Islam Syarif Hidayatullah/2014	Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam	Penelitian disini membuktikan kesalahan kebijakan pemerintah	Penelitian disini mengkaji terkait Upah Minimum Provinsi/UMP berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak/KHL

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang logika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian.¹⁶ Sistematika penulisan dalam peneliian ini bertujuan agar memberikan kemudahan dan kesimpulan yang benar bagi para pembaca. Penelitian ini dibagi dalam beberapa bab antara lain;

Bab pertama yakni pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang tinjauan pustaka yang berisi konsep dan teori yang dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji permasalahan hukum pengupahan di Indonesia.

Bab ketiga berisi pembahasan, pada bab ini diuraikan mengenai analisis penelitian yang didukung oleh data-data yang diperoleh dari literatur yang

¹⁶Tim Pengusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, UIN Malang," (Malang, 2015), 24 .

ditujukan untuk menganalisis secara kritis hukum pengupahan di Indonesiaberdasar norma atau kaidah ekonomi-politik perspektif Madzhab *Iqtishaduna*.

Bab keempat adalah penutup, berisi kesimpulan dan penutup. Kesimpulan pada bab ini merupakan ringkasan dari hasil penelitian, yang menjawab dari rumusan masalah, yang melingkupi saran dan kalimat penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum tentang Pengupahan

1. Konsep dan Teori Upah

a. Pengertian Upah

Menurut pasal 1 ayat (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pemilik modal, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk didalamnya tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi pada umumnya. pekerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.¹⁸ Sementara T. Gilarso mendefinisikan upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup uang, gaji, tunjangan, honorarium, lembur, dan lain sebagainya.¹⁹ Sedang Sadono Soekirno memaknai upah sebagai pembayaran yang didapat dari berbagai bentuk jasa, yang disediakan dan diberikan oleh pekerja kepada para pengusaha.²⁰

¹⁷Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003

¹⁸Afzalur Rahman, "Doktrin Ekonomi Islam," Jilid 2

¹⁹T. Gilarso, "Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro" (Yogyakarta: Kanisius, 2003)

²⁰Sadono Sukirno, "Mikron Ekonomi, Teori Pengantar," (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005)

Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan. Secara umum, para ahli ekonomi memiliki persamaan persepsi terkait dengan ketiga istilah tersebut. Tetapi dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah kompensasi dan imbalan lebih banyak digunakan. Jusmaliani²¹ dan Sondang P. Siagian²² dalam bukunya, menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka adalah salah satu bagian dari imbalan, disamping imbalan terdapat bentuk lain seperti bonus, insentif, tunjangan, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Kompensasi menurut Vithzal Rivai adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, yang meliputi: liburan, berbagai jenis asuransi, jasa dan lain sebagainya. Sedang kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri, dan pengakuan yang dapat memperngaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.²³

²¹Jusmaliani, "Pengelolaan Sumber Daya Insani," (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)

²²Sondang P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia," (Jakarta : Bumi Aksara, 2003)

²³Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek," (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006)

Sedangkan menurut Edy Sutrisno, sebagaimana mengutip dari Handoko mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, pertama pemberian uang, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, kedua pemberian fasilitas dan material, dan yang ketiga pemberian kesempatan berkarir.

Sementara gaji, baginya adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja selang waktu yang tetap, dan upah adalah kompensasi yang diberikan setelah melakukan kerja tertentu, tidak seperti periodik. insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya. Sedangkan tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, sebab pekerja tersebut telah dianggap ikut berpartisipasi dengan baik dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.²⁴

Dalam Skripsi ini, peneliti memakai istilah upah, daripada kata kompensasi dan imbalan. Penggunaan istilah upah ini disesuaikan dengan istilah yang sering digunakan oleh masyarakat pada umumnya maupun dalam ilmu ekonomi, serta regulasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

b. Jenis-jenis Upah

1. Bentuk pembayaran.

²⁴Edy Sutrisno, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” (Jakarta: Kencana, 2011)

Teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa pekerja dan profesional (seperti pegawai) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Sebab itu, pengupahan untuk tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah.

Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, guru, dan dosen. Pembayaran gaji tersebut, umumnya dibayarkan sebulan sekali. Sedang upah sendiri dimaksudkan sebagai pembayaran pada pekerja kasar yang pekerjaannya tidak tetap, seperti buruh, petani, dan tukang bangunan/kuli. Tetapi dua jenis imbalan tersebut, menurut definisi ilmu ekonomi masuk dalam kategori upah.²⁵

2. Upah nominal dan upah riil.

Dalam jangka panjang, seperti sebuah keharusan dan yang berlaku adalah harga-harga dan upah terus meningkat. Tetapi kenaikan itu tidak terjadi secara bersamaan atau dalam level yang sama. Perbedaan inilah yang menimbulkan kesulitan, mengukur sejauh mana kenaikan tingkat upah merupakan kenaikan tingkat kesejahteraan dari para pekerja.

²⁵Sadono Sukirno, "Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III," (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005)

Oleh sebab itu, berdasarkan teori penentuan upah. Upah dibagi menjadi dua, yaitu upah nominal dan upah riil. Upah nominal sendiri adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaganya, baik mental maupun fisik yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah besaran upah yang diukur dari sudut kemampuan upah untuk membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.²⁶

c. Sistem Upah.

Terdapat beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk mengukur besarnya upah dan cara pembayarannya. Diantaranya adalah :

1. Upah menurut prestasi.

Sistem yang didasarkan kepada sedikit banyaknya hasil dicapai dalam waktu tertentu. Upah menurut prestasi ini hanya bisa diterapkan kalau hasil kerja dapat dicapai secara kuantitatif.

2. Upah waktu.

Sistem yang didasarkan pada lamanya waktu melakukan pekerjaan, dapat dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. Upah waktu hanya diperuntukkan bagi jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena pekerja tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan

²⁶Sadono Sukirno, "Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III," (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005)

untuk memastikan pekerja sudah benar-benar menyelesaikan pekerjaan selama jam kerja.

3. Upah borongan.

Sistem yang pembayarannya didasarkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja. Upah borongan ialah balas jasa yang dibayar untuk pekerjaan yang diborongkan, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksananya.

4. Upah premi.

Sistem yang mengkombinasikan antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal, yaitu atas perhitungan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang pekerja mencapai prestasi, maka pekerja diberi premi. Premi bisa juga diberikan, misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk dan lain sebagainya.

5. Upah bagi hasil.

Sistem yang banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, dan juga dikenal dalam usaha lain, yang mana pekerja ikut menerima sebagian keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan, sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil yang sama.²⁷

d. Teori Penentuan Upah.

²⁷T. Gilarso, "Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro," (Yogyakarta: Kanisius, 2003), 216-217

Sistem pengupahan dalam suatu negara seringkali didasarkan pada falsafah atau sistem perekonomian negara itu sendiri. Selama ini, terdapat dua teori ektrim yang mendasari pengupahan konvensional, pertama berdasarkan ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan kedua yaitu teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian liberal. Sistem pengupahan Karl Marx, umumnya terdapat dinegara dengan penganut paham sosialis, sedangkan pada sistem pengupahan yang kedua banyak ditemukan dinegara penganut paham kapitalis.²⁸ Teori pengupahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas.

Teori nilai Karl Marx memberikan pandangan bahwa buruh merupakan sumber nilai ekonomi. Jika nilai suatu barang tergantung nilai dari jasa seorang buruh atau jumlah waktu kerja yang dicurahkan untuk memproduksi suatu barang. Karl Marx mengatakan bahwa upah buruh dinilai berdasarkan berapa kerja yang dicurahkan dalam sehari.

Misal buruh telah bekerja sehari selama 8 jam, dan mengeluarkan energi 3 piring makanan sehat. Jika buruh mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan sehat, maka buruh telah rugi dan berarti mereka diperbudak. Jika upahnya hanya cukup untuk membeli 3 piring makanan, maka pekerja tetaplah rugi, sebab waktu pekerja habis percuma. Tetapi jika upah yang

²⁸Sonny Sumarsono, "Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan," (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), 137

diperolehnya lebih dari cukup, maka barulah mereka (buruh) dikatakan untung secara materi.

Kenyataannya, buruh lebih sering dibayar rendah. Sehingga tidak cukup mengembalikan energi yang telah mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi sehari selama 8 jam, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar inilah yang disebut dengan nilai lebih oleh Karl Marx. Nilai lebih sendiri ialah nilai yang dilakukan pekerja secara terpaksa melampaui apa yang dibutuhkan.²⁹

Dilain sisi, upah menurut Karl Marx juga ditetapkan melalui teori pertentangan kelas. Karl Marx berkeyakinan adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha, yang mana disatu pihak selalu berusaha menciptakan barang-barang untuk mengurangi penggunaan buruh yang berdampak pada peningkatan penawaran di pasar kerja, lalu upah menurun. Konsekuensinya maka tidak ada pilihan lain bagi kelas pekerja kecuali bersatu merebut kapital dari pengusaha sehingga menjadi milik bersama.

Implikasi pandangan Karl Marx tersebut dalam sistem pengupaha dan pelaksanaannya ialah sebagai berikut:

²⁹Andi M Ramly, "Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis," (Yogyakarta : LKIS, 2004), 152

- a. Kebutuhan konsumsi setiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga dengan nilai (harga) setiap barang, sehingga upah setiap orang haruslah sama.
- b. Sistem pengupahan tidak memberikan kesungguhan dalam dapat menjamin peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional.
- c. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang agar mau bekerja berdasarkan kemampuannya.³⁰

Berangkat dari logika berpikir Karl Marx, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa level upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya ialah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek pada ekonomi, politik atau lainnya.

2. Teori upah menurut pertambahan produk marginal.

Teori neo klasik memberikan pandangan bahwa dalam rangka untuk memaksimalkan keuntungan, para pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah pekerja sedemikian rupa sehingga nilai

³⁰Sony Sumarsono, "Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan," (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), 138

untuk pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktifitas marginal, biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan, yang diciptakan oleh faktor produksi kelas pekerja tersebut.

Selain dua teori maentrim tersebut, juga terdapat teori klasik yang dipraktikkan di banyak negara, yaitu:

3. Teori upah berdasar batas kebutuhan hidup minimum pekerja.

Teori upah ini merupakan salah satu teori tertua yang dikemukakan oleh Adam Smith. Teori ini mendasarkan falsafahnya pada pandangan bahwa harga suatu kerja upah, hakekatnya ialah pengeluaran kerja. Oleh karena itu upah disesuaikan dengan harga kebutuhan hidup seorang buruh dan orang yang menjadi tanggung jawabnya, berupa pangan, sandang dan papan.

Penetapan upah berkaitan dengan jumlah jiwa yang menjadi tanggungjawab kepala keluarga. Pengikut pendapat ini, berpandangan bahwa kenaikan tingkat upah akan berpengaruh pada pertambahan penduduk. Kelebihan upah diatas kebutuhan barang dan jasa akan berakibat bertambahnya jumlah anggota keluarga pekerja. Pertambahan anggota keluarga, berdampak pada meningkatnya penawaran tenaga kerja sehingga berakibat menurunnya tingkat upah.

Penurunan tingkat upah sampai dibawah batas minimal kebutuhan hidup juga akan berdampak pada tingkat kesehatan, gizi dan pendidikan keluarga pekerja, sehingga layanan jasa yang didapat oleh pekerja akan menurun. Dari kondisis ini, pekerja terdorong untuk mempersedikit jumlah anggota keluarga yang ditanggung. Dengan sedikitnya anggota keluarga, jumlah penawaran tenaga kerja menjadi turun pada masa yang akan datang. Penurunan penawaran tenaga kerja ini akan berdampak pada kenaikan tingkat upah dimasa yang akan datang, yang juga berpengaruh pada perbaikan tingkat kesehatan, gizi dan pendidikan anggota keluarga serta meningkatnya penawaran pekerja, begitu seterusnya.

2. Kebijakan Pengupahan Pemerintah.

a. Kebijakan pemerintah.

Negara memiliki peran dalam mengawasi dan mengatur jalannya kegiatan ekonomi. Tetapi peran tersebut tidak dimaksudkan untuk mengintervensi kebebasan seseorang dalam memilih jenis pekerjaan yang dikehendaki, bidang usaha yang dilakukan oleh masyarakat dan penetapan upah pekerja oleh pengusaha, dengan catatan jika kebutuhan umum menuntut adanya intervensi dalam masalah tersebut. Ibnu Taymiyah mempunyai pendapat, apabila masyarakat sangat membutuhkan pertanian, tekstil, bahan bangunan, maka negara harus hadir agar melakukan pemaksaan terhadap pihak tertentu merealisasikan, namun dengan catatan memberikan gantirugi. Begitu juga saat tingkat upah yang ada di

masyarakat rendah, maka pemerintah harus mengeluarkan kebijakan upah.³¹

Salah satu problem yang langsung bersinggungan dengan kelas pekerja/buruh ialah rendahnya atau ketidak sesuaiannya upah yang diperoleh dengan tuntutan hidupnya. Kebutuhan yang semakin meningkat, sementara upah yang diterima tidak berubah (relatif tetap), menjadi factor pendorong terjadinya aksi demonstrasi di jalanan oleh kaum buruh. Sedang disisi yang berbeda, upah rendah justru menjadi penarik bagi para investor, termasuk dari asing. Kondisi ini, menyebabkan pihak pemerintah seringkali memihak kepada pengusaha asing, dibandingkan dengan buruh (yang notabennya kebanyakan masyarakatnya sendiri).

Untuk mengatasi problem upah, pemerintah menerapkan kebijakan pengupahan yang melindungi tenaga kerja. Kebijakan yang melindungi pekerja/buruh ini sebagaimana termaktub dalam pasal 88 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi: a). Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena halangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. Bentuk dan cara pembayaran upah; g. Denda dan potongan upah; h). Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i). Struktur dan skala

³¹Adiwarman Azwar Karim, "Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam," (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008)

pengupahan yang proporsional; j). Upah untuk pembayaran pesangon; dan k). Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³²

b. Kebijakan upah minimum.

Kebijakan upah minimum telah menjadi isu terpenting dalam masalah ketenagakerjaan. Sasaran dari kebijakan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup dari para pekerja dan keluarganya. Sebab itu, kebijakan upah minimum ialah untuk (a) menjamin penghasilan buruh agar tidak lebih rendah dari tingkat tertentu; (b) meningkatkan produktifitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Kebijakan upah minimum, di Indonesia pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970an. Meski begitu, dalam penerapannya tidak efektif ditahun-tahun tersebut. Pemerintah baru mulai memperhatikan lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir 1980an. Hal ini disebabkan oleh tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan berkembangnya isu-isu tentang pelanggaran standard ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. situasi ini, kemudian membuat pemerintah pada saat itu memberikan perhatian dengan menaikkan upah minimum sampai tiga kali lipat dalam nilai nominalnya (dua kali lipat dari nilai riil).³³

³²Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³³Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, "Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945," Jurnal, *Indonesia Applied Economics*, Vol. 5 No. 2 (Oktober 2011)

Upah minimum menjadi standard minimum yang dipakai oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja. Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan dengan minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Upah minimum menjadi pokok dan tunjangan. Sedang upah pokok yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Dalam peraturan pemerintah, yang diatur hanyalah upah pokoknya saja dan tidak termasuk tunjangan.

Dalam Pasal 89 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.³⁴

Selanjutnya dalam Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur jaringan

³⁴Pasal 89 Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaana

pengaman. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada pekerja, yang digunakan para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada buruh diperusahannya. Di samping itu, penetapan upah minimum adalah agar menghindari kesewenangan pengusaha dalam menetapkan dan memberikan upah tidak layak. Tujuannya tidak lain agar dapat mencapai kebutuhan hidup yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan hidup layak.³⁵

Penetapan upah minimum dilakukan dengan berdasarkan Komponen Hidup Layak (KLH) dan memperhatikan produktifitas serta pertumbuhan ekonomi. Untuk itu, pemerintah membentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang didalamnya terdiri dari berbagai unsur, seperti pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Kota.³⁶

Kebutuhan hidup layak menjadi acuan penetapan upah standard bagi kebutuhan seorang buruh lajang, agar dapat hidup layak secara fisik selama satu bulan. KLH terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan pokok hidup yang dicantumkan dalam Lampiran Peraturan Menakertrans

³⁵Edy Adisu, "Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji," (Jakarta : Praninta Offset, 2008)

³⁶Pasal 98 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia No. 13 tahun 2012 yang terdiri dari 60 komponen, diantaranya, yakni meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, tabungan, dan lain sebagainya³⁷

3. Upah perspektif Ekonomi Islam.

a. Pengertian upah

Salah satu yang memperoleh perhatian penting dalam ekonomi Islam adalah berkenaan dengan upah (*ujrah al-ajir*). Upah atau dalam bahasa Al-Qur'an disebut *al-ujrah*, ialah sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di alam akhirat sebagai balasan dari sebuah pekerjaan (*jaza al-a'mal*).³⁸

Pada dasarnya, dalam ekonomi Islam upah dikategorikan pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* memiliki kecenderungan membahas tentang sewa menyewa yang mana di dalamnya terkandung kompensasi sebagai pengganti dari adanya manfaat yang didapat keduanya, yang saling mendapatkan keuntungan dan manfaat. Antara sewa dan upah memiliki perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “seorang anak muda menyewa camera untuk kebutuhan hunting”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga kerja, seperti “seorang karyawan bekerja di sebuah pabrik”. Oleh sebab itu, dalam bahasa arab upah atau sewa disebut *ijarah*.³⁹

³⁷Pasal 1 ayat 1 dan Lampiran

³⁸Amiur Nuruddin, “Dari Mana Sumber Hartamu,” (Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2010)

³⁹Hendi Suhendi, “Fiqh Muamalah,” (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013)

Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, yang disertai dengan bentuk kompensasi. Dalam hal ini seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) memberikan jasanya (tenaga atau keahlian) kepada seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) yang akan memberikan sejumlah imbalan tertentu kepada pihak *ajir*.⁴⁰ Ada yang menerjemahkan, *ijarah* sebagai pertukaran jual beli jasa (upah-mengupah), yaitu mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Dari pendapat tersebut, keduanya dinyatakan benar yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.⁴¹

Al-ijarah secara etimologi berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al'Twadh* (penggantian), sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru* (upah).⁴² Secara terminologi, Ulama Syafi'iyah, *al-Ijarah* ialah suatu jenis akad atau transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan cara member imbalan tertentu. atau jasa dengan imbalan.

Sedang menurut Amir Syarifuddin mengartikan *al-Ijarah* sebagai akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah.⁴³ Secara sederhana Afzalur Rahman mendefinisikan *al-Ijarah*/upah sebagai harga

⁴⁰M. Sholahuddin, "Asas-asas Ekonomi Islam," (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007)

⁴¹Rachmat Syafe'I, "Fiqh Muamalah," (Bandung : Pustaka Setia, 2006)

⁴²Adib Bisri, dkk, "Kamus Indonesia-Arab Arab-Indonesia Al-Bisri," (Surabaya : Pustaka Progresif, 1999)

⁴³Abdul Rahman Ghazaly, dkk, "Fiqh Muamalat," (Jakarta : Kencana, 2010)

yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti factor produksi lainnya.⁴⁴

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa upah merupakan hak yang diterima oleh tenaga kerja berupa imbalan financial dari pemilik modal/pengusaha atas manfaat atau pekerjaan yang telah dilakukan kepada pemilik modal/pengusaha.

b. Dasar Hukum.

Pada dasarnya didalam Islam kegiatan untuk mempekerjakan atau menggunakan jasa orang lain adalah diperbolehkan, hal itu dikarenakan seorang manusia tidak mampu untuk memenuhi semua pekerjaan dan keinginannya secara mandiri.⁴⁵ Ulama *fiqih* umumnya, berpendapat mengenai hukum upah untuk disandarkan dengan menggunakan akad *ijarah*. *Al-Ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa atau dalam bentuk upah mengupah adalah muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan al-Qur'an, hadits-hadits, dan ketetapan *Ijma'* Ulama.⁴⁶

1. Dalil Al-Qur'an

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوُهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berikanlah upah mereka.” (Q. S at-Thalaq ayat 6).⁴⁷

⁴⁴Afzalur Rahman, “Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2” (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995)

⁴⁵Abdul Rahman Ghazaly, dkk, “Fiqih Muamalat,” (Jakarta : Kencana, 2010)

⁴⁶Abdul Rahman Ghazaly, dkk, “Fiqih Muamalat,” (Jakarta : Kencana, 2010)

⁴⁷Hendi Suhendi, “Fiqh Muamalah”

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa jika mereka sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan bayi kalian, maksudnya menyusukan anak-anak kalian hasil hubungan dengan mereka (maka berikanlah kepada mereka upahnya) sebagai upah menyusukan (dan bermusyawarahlah di antara kalian) dengan baik menyangkut hak anak-anak kalian, yaitu dengan permusyawaratan sehingga tercapailah kesepakatan (mengenai upah menyusukan).⁴⁸ Seorang ibu yang menyusukan anak mantan suaminya atau anak orang lain berhak mendapatkan upah.⁴⁹

Dan dijelaskan juga dalam surat al- Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“...dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.”(Q. S al-Baqarah ayat 233).⁵⁰

Dalam Tafsir Jalalayn, kandungan ayat ini ditujukan kepada pihak bapak yang anaknya disusukan oleh orang lain tidaklah berdosa

⁴⁸TafsirQ.com, “Tafsir Jalalayn Surat At-Thalaq ayat 6”

⁴⁹Azyumardi Azra, “Kajian Tematik Al-Qur’an Tentang Kemasyarakatan,” (Bandung: Angkasa Bandung, 2008)

⁵⁰Suhrawardi K Lubis dan Farid Wajdi, “Hukum Ekonomi Islam,” (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)

jika ia memberikannya upah yang layak secara baik-baik dan menghadirkan kerelaan hati untuknya.⁵¹

2. Dalil As-Sunnah.

“Berikanlah pekerja itu upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)

Para ulama berpandangan, berdasarkan hadist diatas, bahwa upah adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang adalah harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada dipelopori saat itu.⁵²

3. Ijma.

Sejak masa para sahabat Nabi saw sampai sekarang upah dalam akad *ijarah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam.⁵³ Perintah agar memberikan upah, merupakan indikasi bagi absah dan bolehnya praktik *ijarah*. Sampai saat ini dapat disimpulkan bahwa memberikan upah dalam pratik *ijarah* itu dibenarkan oleh syariat Islam sebagai suatu kebolehan, hal ini merupakan cara

⁵¹TafsirQ.com, “Tafsir Jalalayn Surat Al-Baqarah ayat 233 ”

⁵²Yusuf Qardhawi, penerjemah Zaenal Arifin, “Norma dan Etika Ekonomi Islam,” (Jakarta: Gema Insani Press, 1997) h. 232.

⁵³Ahmad Wardi Muslich, “Fiqh Muamalat,” (Jakarta : Amzah, 2010)

memudahkan manusia untuk mencapai manfaat yang mereka inginkan dari suatu barang atau jasa yang tidak mereka miliki.⁵⁴

c. Rukun dan Syarat Upah

Rukun dan syarat upah dalam *ijarah*, sebagai berikut :

1. *Ajir* dan *Musta'jir*.

Ajir adalah orang yang dikontrak tenaganya dan akan memberikan jasanya (tenaga atau keahlian) kepada seorang pemodal/pengusaha. Sedang *musta'jir* ialah orang atau pemodal/pengusaha yang mengontrak tenaga atau pihak yang mendapatkan manfaat dari *ajir*. Disyaratkan bahwa kedua belah pihak antara *ajir* dan *musta'jir* harus *mukallaf* yaitu baligh dan berakal.⁵⁵

Sebab itu, apabila terdapat seseorang yang belum atau tidak berakal (seperti anak kecil dan orang gila) maka akadnya tidak sah. Namun, para ulama memiliki pandangan bahwa orang yang berakal itu tidak harus mencapai usia baligh. Sehingga anak yang baru *mumayyiz*⁵⁶ pun boleh melakukan akad *ijarah*, dengan catatan pengesahannya perlu persetujuan dari walinya.⁵⁷

2. *Shighat*.

Pernyataan *ijab* dan *qabul* dapat dinyatakan dengan lisan maupun dengan tulisan. *Ijab* adalah pernyataan pihak pertama dalam

⁵⁴Azyumardi Azra, “Kajian Tematik Al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan,” (Bandung : Angkasa Bandung, 2008)

⁵⁵Rachmat Syafe'I, “Fiqh Muamalah,” (Bandung : Pustaka Setia, 2006)

⁵⁶Mumayyiz yaitu usia mampu menentukan, membedakan dan memilih hal-hal atau sesuatu yang baik dan yang buruk.

⁵⁷Abdul Rahman Ghazaly, dkk, “Fiqh Muamalat,” (Jakarta : Kencana, 2010)

suatu akad yang menunjukkan kehendaknya untuk melakukan akad, termasuk rukun yang harus dipenuhi tatkala sedang melakukan transaksi berupa kata-kata.⁵⁸Sedangkan *qabul* adalah persetujuan, penerimaan yang diterima oleh pihak kedua dalam sebuah akad.Maka, *ijab qabul* ialah serah terima dalam suatu akad seperti jual beli.⁵⁹

3. *Ujrah* (uang sewa atau upah).

Syarat-syarat yang berkaitan dengan upah diantara sebagai berikut :

a. Upah harus berupa *mal mutaqawwin* yang diketahui.

Syarat *mal mutaqawwin* diperlukan dalam *ijarah*, sebab upah merupakan harta atas manfaat sama seperti harga barang dalam jual beli.Sedangkan syarat upah haru diketahui. Sebagaimana sabda Nabi saw :

“Ya, aku pernah gembala kambing orang Mekah dengan upah bebrapa *qirath*” (HR. Bukhari).⁶⁰

Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan agar menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak.Penentuan upah didasarkan kepada *urf* (adat kebiasaan).⁶¹

⁵⁸Riyan Hidayat El-Bantany, “Kamus Pengetahuan Islam Lengkap,” (Depok : Mutiara Allamah Utama, 2014)

⁵⁹Riyan Hidayat El-Bantany, “Kamus Pengetahuan Islam Lengkap,” (Depok : Mutiara Allamah Utama, 2014)

⁶⁰M. Suyanto, “Muhammad Business Strategy and Ethics,” (Yogyakarta : Andi, 2008)

⁶¹M. Suyanto, “Muhammad Business Strategy and Ethics,” (Yogyakarta : Andi, 2008)

- b. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka ijarah tidak sah.
 - c. Pembayaran upah harus dibayarkan segera mungkin pada saat habisnya masa kontrak atau berakhirnya akad.
 - d. *Ujrah* berupa harta tetap yang dapat diketahui.
 - e. *Ujrah* tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*.
4. *Ma'qud alaih*, yaitu barang yang menjadi objek bermanfaat dan jelas.

Cara mengetahui *ma'qud alaih* dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas jasa seseorang. Sehingga tidak terjadi kesalahan dan pertentangan, seperti upah dalam akad *ijarah* yang digunakan menyewa jasa orang lain untuk membunuh orang lain.

B. Ekonomi Politik Mazhab *Iqtishaduna*.

1. Teori Ekonomi Politik.

Ekonomi politik adalah bagian dari ilmu sosial yang berbasis pada dua subdisiplin ilmu, yaitu ilmu politik dan ilmu ekonomi. Ekonomi politik merupakan pembelajaran ilmu yang bersifat interdisiplin, terdiri dari gabungan dua disiplin ilmu dan dapat dipergunakan dalam menganalisis ilmu sosial

lainnya dengan isu-isu yang relevan. Ilmu ini mengkaji dua jenis bidang yang digabung menjadi satu kajian dalam lingkup ekonomi politik.

Secara tradisional, istilah ekonomi politik dipakai sebagai sinonim atau nama lain dari istilah ilmu ekonomi. Fokus dari studi ekonomi politik adalah fenomena-fenomena ekonomi yang terjadi secara umum, yang bergulir serta dikaji menjadi lebih spesifik, meliputi sorotan terhadap interaksi antara faktor-faktor ekonomi dan faktor-faktor politik. Namun perkembangan selanjutnya, istilah ekonomi politik selalu mengacu terhadap interaksi antara aspek ekonomi dan aspek politik.⁶²

Sehingga dalam studi ekonomi politik akan ditemui masalah atau pertanyaan yang sama peliknya mengenai bagaimana faktor-faktor politik itu memengaruhi kondisi-kondisi sosial ekonomi suatu negara.⁶³

2. Ekonomi Politik Mazhab *Iqtishaduna*.

Muhammad Bâqir al-Shadr memandang jika ekonomi Islam bukanlah sebuah disiplin ilmu, melainkan sebuah madzhab atau doktrin yang direkomendasikan oleh Islam. Menurutnya, ilmu ekonomi merupakan ilmu yang mencakup penjelasan terperinci mengenai kehidupan ekonomi, peristiwa-peristiwanya, gejala-gejala lahiriahnya, serta hubungan antara peristiwa-peristiwa dan fenomena-fenomena tersebut dengan sebab-sebab dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

⁶²Rachbini, "Ekonomi Politik: Paradigma dan Teori Pilihan Publik," (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002)

⁶³Jan Eri k Lane, "Ekonomi Politik Komparatif, terj." (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994)

Sedangkan madzhab atau doktrin ekonomi merupakan sebuah istilah yang dipakai untuk mengungkapkan cara atau metode yang dipilih dan diikuti oleh suatu kelompok masyarakat dalam kehidupan ekonomi dan dipergunakan untuk memecahkan setiap problem praktis yang mereka hadapi.

Selanjutnya Baqir al-Shadr mengatakan bahwa perbedaan yang signifikan dari kedua terminologi diatas adalah bahwa doktrin ekonomi berisi setiap aturan dasar dalam kehidupan ekonomi yang berhubungan dengan ideologi seperti nilai-nilai tentang keadilan.⁶⁴

Sementara ilmu ekonomi hanya berisikan sebuah teori yang menjelaskan realitas kehidupan ekonomi yang terpisah dari kerangka ideologi. Dengan demikian, Baqir al-Shadr memberikan kesimpulan bahwa ekonomi Islam merupakan sebuah doktrin dan bukan merupakan sesuatu ilmu pengetahuan.

Untuk melihat lebih jelas bagaimana perbedaan diantara keduanya, dapat kita lihat melalui contoh berikut. Ketika Ricardo mengatakan bahwa bagian yang didapat buruh dari kekayaan yang dihasilkan, yang dilambangkan dengan upah, dalam keadaan apapun jumlahnya tidak akan melebihi apa yang sekedar mencukupi kebutuhan hidup, ia tidak mengemukakan sesuatu yang bersifat doktrinan, ia juga tidak memaksudkannya sebagai peraturan yang dipakai oleh negara dalam

⁶⁴Muhammad Baqir Ash Shadr, "Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna," (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 390-294

membentuk sebuah sistem pembayaran upah, seperti halnya sistem kepemilikan pribadi dan kebebasan ekonomi.

Sebagai seperangkat peraturan, kehadiran Islam bukan untuk menemukan fenomena kehidupan ekonomi dan sebab-sebabnya, ia pun tidak seharusnya diharapkan untuk menyatakan hukum-hukum ilmu ekonomi. Kehadiran Islam ialah untuk mengatur kehidupan ekonomi dan sebab tujuan itu ia menyusun suatu sistem yang berdasarkan keadilan sosial, yang dibangun melalui ekonomi politik.⁶⁵

Melaui etos keberislaman yang ilmiah dan telah menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, tercakup dalam konsepsi ekonomi-politik yang juga bersifat materialis. Ekonomi-politik ini merupakan konsepsi yang memberi landasan praktis bagi kegiatan ekonomi Islam. Setidaknya, ekonomi-politik ini dibangun di atas enam gagasan:⁶⁶

- a. Konsep ekonomi Islam tidak seluruhnya tektual, melainkan *aksiomatik*. Ia didasarkan pada aksioma-aksioma tertentu. Aksioma ini bukan sistem nilai, melainkan acuan yang bersifat material, yang memberikan koreksi terhadap suatu praktik ekonomi. Di antara aksioma-aksioma itu, diantaranya, ialah *takatsur* (akumulasi), *riba* (rente/ekspopriasi nilai), dan *ifsad* (merusak).

⁶⁵Syamsuatir, "Analisis Pemikiran Ekonomi Muhammad Baqir Al-Shadr (Munculnya Persoalan Ekonomi dan Peran Negara dalam Bidang Ekonomi)," *Tesis* (Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012), ix

⁶⁶Muhammad Al-Fayyadl, "Membangun Keberislaman yang Materialis: Arah Perjuangan Ekonomi-Politik Islam Progresif," <https://islambergerak.com/2016/10/membangun-keberislaman-yang-materialis-arrah-perjuangan-ekonomi-politik-islam-progresif/>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

- b. Ekonomi-politik Madzhab *Iqtishaduna* merupakan bagian dari utopia pembebasan umat manusia yang bebas dari bentuk eksploitasi, penindasan dan marjinalisasi. Berkah ekonomi Islam harus dapat berdampak dan dinikmati oleh kalangan-kalangan yang terpinggirkan, dan juga mereka yang mengalami kesulitan ekonomi.
 - c. Ekonomi-politik Madzhab *Iqtishaduna* terletak pada dimensi materialisnya, yang diselubungi oleh ajaran moral dan etisnya. Hubungan antara ajaran moral dan etis (seperti keadilan dan berbuat baik), ajaran legal-formal (seperti *zakat*, *infaq*, *shadaqah*), dan dimensi materialisnya bersifat dialektis: satu sama lain bekerja secara terkait, timbal-balik, dan saling menegasikan. Contohnya, untuk menangkap dimensi materialis dari keadilan, maka sifat *ideal-moral* dari keadilan harus dinegasikan. Pada gilirannya, keadilan dibenturkan dengan kondisi-kondisi materialisnya (misalnya: adil bagi kapitalis berbeda dari adil versi buruh), sehingga dimensi materialis dari ajaran tersebut tertangkap.
 - d. Ajaran-ajaran moral yang telah disuling dimensi materialisnya itu diwujudkan dalam bentuk praktik ekonomi hingga menciptakan sebuah hukum yang berkeadilan dan bersifat mengikat (*syar'i*).
 - e. Ekonomi-Politik Madzab *Iqtishaduna* memiliki bobot kritis: ia membongkar praktik-praktik eksploitatif.
 - f. Ekonomi-politik Madzhab *Iqtishaduna* bertolak dari analisis kelas, sebagai ranah bagi pembagian kerja.
3. Penentuan Upah Mazhab *Iqtishaduna*.

Menurut legislasi Islam, upah yang berhak diperoleh pekerja dapat didasarkan pada dua metode, dimana si pekerja berhak memilih salah satu metode yang ia kehendaki. Meski begitu, metode apapun yang dipilih, si pemilik barang atau modal tidak boleh membebankan kerugian kepada si pekerja. Seluruh kerugian menjadi tanggungan si pemilik barang atau modal. Jika, misalnya kontrak *al-mudharabah* menghasilkan kerugian, maka sesungguhnya si pekerja juga telah cukup menanggung kerugian berupa terbuangnya usaha atau kerjanya dengan sia-sia (tanpa menghasilkan apa-apa).⁶⁷

Metoda yang pertama adalah *ujrah* (kompensasi, imbal jasa, upah), sedangkan yang kedua adalah bagi hasil. Seorang pekerja berhak meminta sejumlah uang sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan. Demikian pula, ia berhak meminta profit atau hasil produksi dan mengikat perjanjian dengan si majikan dengan rasio bagi-hasil tertentu sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan. Yang khas dari metode pertama adalah jaminannya.

Ketika si pekerja memilih imbalan berupa uang dalam jumlah tertentu, maka si majikan wajib membayar sejumlah uang itu kepadanya tanpa melihat hasil yang diperoleh, tanpa memandang untung atau rugi. Tetapi, jika si pekerja memilih untuk menjadi partner si pemilik dan berbagi hasil dengannya, maka ia menggantungkan nasibnya (apa yang akan diperolehnya) pada kerja yang ia

⁶⁷Muhammad Baqir Ash Shadr, "Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna," (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 358-359

lakukan dan kehilangan jaminan karena bisa saja ia tidak mendapat apa-apa akibat tidak adanya profit.

Tetapi, sebagai ganti jaminan yang lepas darinya, si pekerja memiliki peluang untuk meendapatkan keunutngan yang lebih banyak atau lebih sedikit, karena besarnya profit atau hasil produksi bisa besar atau kecil. Jadi, menentukan kompensasi kerja dengan motode bagi-hasil berarti membuatnya tergantung pada besar-kecilnya hasil atau untung-rugi yang terjadi. Dari sini bisa kita lihat bahwa kedua metode ini memiliki karakteristik khasnya masing-masing.

Islam telah mengatur metode pertama dengan aturan-aturan hukum tentang *ijarah*, Sementara yang kedua telah diatur melaui aturan-aturan hukum tentang *al-mudharabah*. Sebagaimana yang termuat dalam ‘upah perspektif ekonomi Islam’ diatas.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kelemahan Hukum Pengupahan di Indonesia

1. Sistem Upah Minimum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pengupahan di Indonesia merupakan masalah yang sangat krusial, dan memungkinkan menjadi pemicu terjadinya perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja, yang akhirnya pun turut mengundang terjadinya unjuk rasa.⁶⁸ Persoalan ini kemudian menjadikan upah sebagai faktor yang sangat berpengaruh dalam bidang ketenagakerjaan.

Upah sendiri dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan dapat memenuhi segala keperluan hidup. Oleh sebab itu penetapan upah haruslah berdasar pada kebutuhan hidup layak. Pemerintah sendiri telah menerapkan kebijakan upah minimum yang melindungi pekerja/buruh dengan didasarkan atas kebutuhan hidup layak. Penetapan upah minimum sendiri dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Kebijakan ini menjadi acuan bagaimana upah itu diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Upah minimum adalah suatu standart minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan perusahaanya. Pasal 89 Ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan

⁶⁸Abdul Khakim, "Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003," (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006), 1

bahwa dalam proses penentuan upah minimum didasarkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak.⁶⁹

Penetapan upah minimum, lebih lanjut dimaksudkan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja sebagai berikut; Pertama, pertimbangan beberapa hal termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktifita perusahaan dan kemajuannya. Kedua, mempertimbangan kondisi ekonomi secara umum. Ketiga, mengenai penetapan standar upah daerah dan sektoral yang realistis harus dilakukan dengan memperhitungkan beberapa aspek, seperti kondisi sektor ekonomi dimana usaha ini bergerak dan kondisi ekonomi regional dimana perusahaan itu berlokasi.⁷⁰

Menurut pasal 89 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, upah minimum terdiri dari upah minimum tingkat provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum sektoral di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya berdasarkan klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia ditetapkan berdasar kebutuhan hidup layak, kebijakan ini adalah standard kebutuhan yang

⁶⁹Pasal 89 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003.

⁷⁰Diah Widarti, "Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah di Sektor Informal di Indonesia," (Jakarta : Internasional Labour Organization, 2006), 16

harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan.⁷¹

2. Kelemahan Upah Minimum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan bagi buruh. Karenanya, upah harus cukup agar memenuhi kebutuhan buruh dan keluarganya dengan wajar. Persoalannya, kebijakan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak hanya mampu mengembalikan tenaga dari buruh. Bahkan jika kebijakan ini masih dipertahankan, maka yang terjadi adalah buruh selamanya tetap akan menjadi buruh. Dengan kata lain, sistem pengupahan berdasarkan UMP/K telah menjadikan buruh menjadi miskin secara permanen.⁷²

Persolan ini, telah diawali dari kondisi buruh yang tidak memiliki apa-apa kecuali tenaga, sehingga tenaga menjadi satu-satunya hal yang bisa ditukarkan untuk memperoleh kebutuhan, maka buruh menjual tenaganya, dengan ini buruh bisa bertahan hidup. Seperti yang telah diketahui, bahwa kerja sendiri merupakan objektivasi manusia, perealisasiannya (Verwirklicht). Begitu juga dengan kegiatan tenaga kerja, ia adalah kegiatan hidup buruh, sebuah manifestasi dari kehidupannya. Kegiatan hidup ini, kemudian dijual kepada pemilik modal untuk menjamin bahan-bahan keperluan kehidupan yang mereka butuhkan.

⁷¹Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri No. PER-17/MEN/VIII/2005

⁷²Eva Zulfa Nailular, "Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam," Disertasi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014), viii

Sehingga kegiatan hidupnya merupakan suatu alat dalam memungkinkan dirinya hidup. Baginya, bekerja adalah untuk hidup dan bukan bagian dari hidupnya, kerja bagi buruh merupakan sebuah pengorbanan. Kerja merupakan barang dagangan yang mereka alihkan pada orang lain, karena itu hasil kerja (hasil kegiatan hidupnya) bukan tujuan kegiatan hidup mereka. Sedangkan bagi pemilik modal, justru membuat dirinya menjadi semakin kaya.

Apabila dilihat dari teori nilai lebih Karl Marx, yaitu valorisasi nilai kapital, sebagai suatu jumlah yang dengannya nilai produk itu melebihi nilai unsur-unsur pembentuknya. Maka disini pengusaha membeli tenaga dari buruh untuk dipekerjakannya dalam suatu waktu yang telah ditentukan. Sehingga, nilai menjadi bertambah setelah terjadi proses produksi dari tenaga kerja.

Melalui proses kerja itu, kemudian si pengusaha memberikan sejumlah uang, misalnya jika langsung dikaitkan pada UMP/K, katakanlah sebulan upah buruh yaitu tiga juta, menjadi seratus ribu jika dibagi 30 hari. Dari jumlah seratus ribu itu bagi si buruh adalah harga beras yang ia beli, sedangkan bagi pemilik modal, seratus ribu adalah harga yang dibayarnya untuk membeli tenaga kerja yang digunakannya selama beberapa jam. Inilah kemudian yang menjadikan buruh menjadi tetap miskin permanen.

Sementara jika kita ingin memperhatikan sistem pengupahan ini lebih lanjut, dengan memperhatikan aspek dimana usaha ini bergerak dan kondisi ekonomi regional dimana perusahaan itu berlokasi. Seharusnya tidak membatasi bentuk pengupahan pada kondisi daripada lokasi perusahaan itu bergerak, tetapi upah seorang buruh harus diberikan atas dasar nilai kerjanya,

dan tidak hanya cukup memberinya makan dan minum sebagai pengganti dari tenaga yang hilang, tetapi juga perlu mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba, apalagi jika mengingat distribusi barang yang diproduksi juga tidak hanya berada pada posisi dimana barang dibuat, sehingga keuntungan yang didapat pengusaha sudah tentu melebihi kebutuhan diatas ukuran yang dibuat untuk menetapkan UMP/K dan dimana perusahaan itu berlokasi.

Maka tidak heran jika hukum pengupah yang tidak mampu melindungi buruh, terjadi di Jawa Barat.⁷³ Disini kita melihat bahwa banyak dari pengusaha meminta pembatalan terhadap surat yang dikeluarkan, yakni surat edaran bernomor 561/175/Yanbangsos tentang Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Kota Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2020, mengingat faktor infrastruktur sangat mendukung proses distribusinya, sedang upah minim bagi buruh (sebagai unsur terpenting yang diperhatikan oleh pengusaha) juga sangat mendukung.

Sayangnya, perusahaan yang ada di Jawa Barat itu justru memilih pindah ke Jawa Tengah.⁷⁴ Mengingat kebijakan pengupahan yang relatif murah dan kondisi infrastruktur yang mendukung. Dan yang terjadi, buruh justru dirugikan, karena banyak dari sebagian besar buruh telah kehilangan

⁷³Anisa Indraini, "100 Pabrik Pindah ke Jateng, Ridwan Kamil: Rezeki Buat Pak Ganjar," <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4799861/100-pabrik-pindah-ke-jateng-ridwan-kamil-rezeki-buat-pak-ganjar>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

⁷⁴Anisa Indraini, "100 Pabrik Pindah ke Jateng, Ridwan Kamil: Rezeki Buat Pak Ganjar," <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4799861/100-pabrik-pindah-ke-jateng-ridwan-kamil-rezeki-buat-pak-ganjar>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

pekerjaannya.⁷⁵ Hal ini tentu menjadi pukulan kedua bagi buruh. Jika yang pertama adalah adanya penghisapan terhadap upah yang semestinya didapatkan, maka yang kedua buruh (dalam konteks Wilayah Jabar) justru kehilangan pekerjaannya.⁷⁶ Maka dengan ini, hukum pengupahan di Indonesia bukan tidak hanya mampu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tetapi juga tidak mampu melindungi pekerja sebagaimana yang terjadi.

Selanjutnya, jika upah minimum dapat dikatakan sebagai bentuk kebijaksanaan pemerintah, yang diawali dengan memandang realitas yang terjadi bahwa masih banyak nasib pekerja di Indonesia yang berpenghasilan rendah dan minimnya perlindungan terhadap para pekerja sehingga menjadi korban dari sikap *opportunis* pengusaha.⁷⁷ Sah saja dikatakan begitu, karena memandang kondisi tenaga kerja yang kala itu (tahun 1980an) mulai diperhatikan oleh pemerintah.⁷⁸ Tetapi untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang akhirnya akan menggapai harapan tentang masyarakat yang sejahtera, adil, makmur seperti yang juga tertuang dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tetap saja hanya berupa harapan belaka.

⁷⁵Kontributor Siaran Pers, "Ridwan Kamil Tetap Kukuh Tidak Akan Merubah SE," <https://spn.or.id/ridwan-kamil-tetap-kukuh-tidak-akan-merubah-se/>, diakses tanggal 3 Februari 2020

⁷⁶Antara, "Buruh Demo Soal UMK, Ridwan Kamil: Dipersilahkan, Asalkan," <https://bisnis.tempo.co/read/1279102/buruh-demo-soal-umk-ridwan-kamil-dipersilahkan-asalkan>, diakses tanggal 4 Februari 2020.

⁷⁷Suparjana dan Hempi Suyatno, "Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif," *Jurnal, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. V No. 3, (Maret 2002), 299

⁷⁸Diah Widarti, "Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah di Sektor Informal di Indonesia," (Jakarta : Internasional Labour Organization, 2006), 7

B. Analisis Teori Ekonomi Politik Madzhab *Iqtishaduna* terhadap Hukum Pengupahan di Indonesia.

Ekonomipolitik Madzhab *Iqtishaduna*, yang sepintas keluar dari patron maenstream(ekonomi Islam), kalau diteliti lebih mendalam bisa dikatakan memiliki relevansi dengan kenyataan kehidupan ekonomi pada saat ini, tanpa disadari ada beberapa doktrin ekonomi yang diterapkan Negara Indonesia memiliki kesesuaian dengan pemikiran Muhammad Baqir al-Shadr. Menurut Syamsuatir, doktrin ekonomi Muhammad Baqir al-Shadr sebagaimana yang dimaksud untuk menjamin kesejahteraan rakyat dan mewujudkan keseimbangan sosial dapat kita temukan dalam Undang-Undang Dasar 1945.⁷⁹

Sebagai hukum dasar tertulis konstitusi Negara Indonesia, hal ini menjadikan Undang-undang 1945 sebagai patokan dalam perancangan perundang-undangan yang lebih rendah, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri, yang didalamnya terdapat pesan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.⁸⁰

Tetapi kesejahteraan sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mampu diterjemahkan secara nyata dalam kehidupan masyarakat, khususnya kelas pekerja. Maka, untuk merespon kembali melalui pemikiran Muhammad Baqir al-Shadr. Peneliti berusaha menganalisis secara sederhana dan

⁷⁹ Syamsuatir, "Analisis Pemikiran Ekonomi Muhammad Baqir Al-Shadr (Munculnya Persoalan Ekonomi dan Peran Negara dalam Bidang Ekonomi)," Tesis (Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012), ix

⁸⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003.

tersistematis. Yaitu dengan menyusun beberapa rumusan, diantaranya; (1) Sistem pengupahan menurut Muhammad Baqir al-Shadr, (2) Bagaimana seharusnya perolehan upah menurut Muhammad Baqir al-Shadr, dan terakhir (3) Yaitu analisis ekonomi politik Madzhab *Iqtishaduna*.

1. Sistem pengupahan Muhammad Baqir al-Shadr.

Muhammad Baqir al-Shadr merespon dan memulai sistem pengupahan dengan menyusun aturan umum kompensasi bagi sumber-sumber material produksi, berupa struktur atas. Secara umum, menurut struktur atas legislasi Islam, kompensasi yang berhak diterima dapat ditentukan melalui dua metode, dimana seorang buruh berhak memilih salah satu metode ia inginkan. Metode pertama adalah *ujrah* (kompensasi, imbal jasa, upah), sedangkan yang kedua adalah bagi hasil.

“Seorang pekerja berhak meminta sejumlah uang sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan. Demikian pula, ia berhak meminta bagian profit atau hasil produksi dan mengikat perjanjian dengan si pemilik properti (*mal*) dengan rasio bagi-hasil tertentu sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan.”⁸¹

Kemudian yang menarik, saat Baqir al-Shadr memberikan kebebasan kepada kelas pekerja untuk menentukan sendiri nasibnya. Meski begitu, pekerja tidak boleh dirugikan meski pemilik modal mengalami kerugian atas barang yang diproduksi.

⁸¹Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, *Iqtishaduna*,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 358

“Apapun metode yang dipilih, si pemilik barang atau modal tidak boleh membebankan kerugian pada si pekerja. Seluruh kegiatan menjadi tanggungan si pemilik barang atau modal. Jika misalnya kontrak *al-mudharabah* menghasilkan kerugian berupa terbuangnya usaha atau kerjanya dengan sia-sia (tanpa menghasilkan apa-apa).”⁸²

Dari sini, kita dapat melihat bahwa ‘kerja’ sebagai objektivasi manusia, diposisikan lebih tinggi daripada pemilik alat-alat produksi yang tidak mencurahkan kerja secara langsung, yang berhak menentukan salah satu dari dua metode yang ada. Dengan begitu, nasib (apa yang diperoleh) si pekerja tergantung apa yang ia inginkan.

2. Bagaimana seharusnya perolehan upah.

Mengenai perolehan upah itu sendiri, Muhammad Baqir al-Shadr juga telah memberikan penegasan. Menurutnya, perolehan pendapatan (*al-kasb*) yaitu didasarkan pada kerja yang dicurahkan dalam aktifitas produksi. “Kerja yang tercurah merupakan satu-satunya justifikasi dasar bagi pemberian kompensasi kepada si pekerja dari orang yang memintanya melakukan pekerjaan itu.”⁸³

Norma ini menggariskan bahwa perolehan pendapatan atas dasar kerja adalah sah. Disini, kita bisa menarik aturan umumnya, yakni siapa saja tidak diperkenankan menerima pendapatan tanpa mencurahkan kerja. Jadi, menurut teori Islam, kerja adalah justifikasi utama bagi perolehan pendapatan. Meski

⁸²Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 359

⁸³Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 362

begitu, Islam juga membaca bahwa dalam alat-alat produksi itu mengandung unsur kerja.

“Dalam aturan-aturan tentang pengupahan. Aturan tersebut mengizinkan pekerja, yang jasa (kerja)-nya tercurah pada aktivitas produksi tertentu, untuk menerima upah sebagai kompensasi atas kerja yang ia curahkan dalam aktifitas produksi itu.”⁸⁴

Selanjutnya, aturan yang mengizinkan pemilik alat-alat produksi, yang digunakan dalam aktifitas produksi untuk menerima pendapatan berdasarkan fakta bahwa alat-alatnya itu mengandung unsur kerja yang terdepreasi dalam proses produksi. Sebagaimana contoh yang disampaikan Baqir al-Shadr.

“Alat pemintal sesungguhnya mengandung unsur kerja. Alat itu berasal dari seongkok kayu biasa. Kerjalah yang mengubah kayu tersebut menjadi alat pemintal. Kerja ini terkandung dalam alat pemintal itu dan terdepresiasi secara bertahap seiring dalam pemakaian alat itu dalam proses pemintalan.”⁸⁵

Maka dari sini kita dapat mengetahui bahwa kerja yang dipandang oleh teori Islam sebagai satu-satunya dasar bagi perolehan pendapatan, bukan hanya kerja langsung, tetapi juga kerja yang tersimpan. Selama terjadi depresiasi kerja, maka si pemilik kerja berhak menerima kompensasi, baik kerjanya itu terdepresiasi secara langsung maupun tidak. Baqir al-Shadr juga menambahkan

⁸⁴Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 362

⁸⁵Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 363

perbedaan depresiasi yang terjadi dalam kerja yang dicurahkan oleh pekerja dan pemilik alat-alat produksi, sebagai berikut.

“Perolehan pendapatan, didasarkan pada kerja yang tercurah dalam aktivitas produksi, hanya saja sifat kerjanya berbeda. Kerja yang dicurahkan oleh pekerja bersifat langsung dan bersamaan dengan depresiasinya. Ia menghasilkan sesuatu dan mencurahkan kerja pada saat yang bersamaan. Sedangkan kerja yang terdepresiasi akibat penggunaan alat-alat produksi, adalah kerja yang terpisah dari si pemilik alat dan proses pembuatan alat-alat tersebut. Setelah alat-alat tersebut selesai dan mereka gunakan dalam aktifitas produksi, barulah depresiasi terjadi.”⁸⁶

Sehingga dalam penetapan perolehan pendapatan, pekerja berhak memperoleh pendapatan sesuai dengan kerja yang telah tercurahkan sebagaimana juga kerja yang tersimpan dalam alat-alat produksi.

3. Analisis Ekonomi Politik Madzab *Iqtishaduna*.

Sekiranyaapa yang terjadi diatas sudah sedikit memberikan pandangan bagaimana mungkin seorang buruh dapat sejahtera apabila upah yang diterima disesuaikan dengan kondisi perekonomian tempat mereka bekerja dan itupun untuk ukuran seorang lajang. Maka, analisis ini tentu dimaksudkan untuk menjelaskan lebih lanjut untuk membaca persoalan yang lebih kompleks, seperti yang terjadi hari ini.

⁸⁶Muhammad Baqir Ash Shadr, “Buku Induk Ekonomi Islam, *Iqtishaduna*,” (Jakarta : Zahra Publishing House, 2008), 363

Peristiwa yang dimaksud ini, bisa kita mulai dengan sebuah gambaran sederhana, yakni sebagai berikut. Jika seorang buruh dalam suatu perusahaan memperoleh kompensasi atas jasa yang mereka berikan setelah mengubah dan meningkatkan nilai dari barang yang diproduksi. Maka pendapat yang diterima harus merupakan jumlah harga dari waktu kerja tertentu dan hasil kerja tertentu.

Gambaran diatas, juga merupakan bagian dari realitas pertukaran (jual beli), bahwa pemilik modal membeli tenaga kerja buruh untuk dipergunakannya dalam jangka waktu, sehari, seminggu, sebulan, setahun dan seterusnya.⁸⁷ Dari aktifitas jual beli (jasa) ini, seorang buruh telah membuat barang milik pemilik modal menjadi tambah bernilai.

Selanjutnya, apabila kita coba untuk membenturkan hal diatas dengan kebijakan pengupahan yang diterima buruh selama ini (kebijakan upah minimum). Yang terjadi, justru terdapat bentuk eksploitasi terhadap buruh, seorang buruh tidak mendapatkan upah sesuai dengan berapa lama waktu kerja yang tercurahkan. Tetapi, pengusaha hanya dan telah berlindung pada kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kejadian inilah yang seringkali membuat buruh selalu mendesak pemerintah, untuk segera merumuskan kebijakan mapan agar mampu melindungi keberadaanya. Secara umum, kompensasi yang diterima haruslah berupa upah yang layak. Tetapi kemudian, bagaimana mengukur upah yang

⁸⁷ Achmad Nurul Hidayat, *"Teori Meerwaarde (Nilai Lebih/Suprplus Value) Karl Heinrich Marx dalam Tinjauan Hukum Islam,"* Skripsi (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015), 59

layak?Disini, kebijakan pemerintah Indonesia yang ditetapkan dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sendiri tidak mampu mengakomodirnya.

Persoalan ini, dapatlah kita tela'ah melalui ekonomi politik Madzab *Iqtishaduna*.Yang diharapkan mampu untuk menolong kehidupan buruh, sehingga mencapai porsi keadilan.Yaitu tidak mengandung ekspopriasi nilai (*riba*) bagi pendapatan yang diperoleh pemilik modal, sementara buruh dapat terlepas dari bentuk eksploitasi, yang akhirnya si buruh akan mendapat upah yang benar-benar layak atas kerjanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam pemikiran muamalat Islam, terdapat tiga macam riba yang terkutuk. Yaitu, riba *nasi'ah*, riba *fadl*, dan riba *yad*. Riba *nasi'ah* adalah kelebihan (interest) yang diperoleh seseorang atas uang atau capital yang dipinjamkannya kepada orang lain. Sedangkan riba *fadl* yaitu keuntungan yang diperoleh dari pertukaran (jual beli) jasa maupun barang, secara tidak seimbang. Sementara, riba *yad* adalah keuntungan yang diperoleh dari pertukaran jasa atau barang dengan cara mengulur waktu pembayaran.⁸⁸

Disini, bentuk riba yang terjadi tergolong dalam kategori riba yang ke dua, yaitu *fadl*.Dimana seorang buruh mendapatkan upah yang tidak seimbang bila dibandingkan dengan waktu kerja yang telah dicurahkan. Sebab itu pula, wajar apabila terdapat istilah, jika buruh selamanya akan menjadi buruh. Sebab yang terjadi adalah bentuk eksploitasi.

⁸⁸Nurcholish Madjid, dkk, "*Islam Universal*," (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007), 55

Selanjutnya, kita akan melihat bagaimana ketidak seimbangan itu terjadi; contoh produksi makanan pabrik industri.⁸⁹

1. Produksi makanan.

Produksi dikerjakan oleh 5 orang buruh. Tiap buruh bekerja selama 8 jam dalam 5 hari kerja/minggu (20 hari kerja/bulan). Seorang buruh dapat memproduksi 7 buah/jam atau 56 buah/hari (total produksi 35 buah/jam atau 280 buah/hari). Memproduksi komoditas bernilai Rp. 2.000/buah (sebelum dipasarkan).

2. Nilai yang dihasilkan seorang buruh per jam.

- Nilai yang dihasilkan seorang buruh perjam :

7 buah yang diproduksi/hari x Rp. 2.000 nilai komoditas/buah = Rp. 14.000/jam.

- Nilai yang dihasilkan seorang buruh per hari :

56 buah yang diproduksi/hari x Rp. 2.000 nilai komoditas/buah = Rp. 112.000/hari.

- Maka kerja buruh dalam seluruh waktu kerjanya (8 jam/hari) menghasilkan Rp. 112.000 nilai/perhari dan Rp. 14.000/jam.

3. Perhitungan waktu kerja perlu, dan waktu kerja lebih yang dikerjakan seorang buruh dalam sehari.

⁸⁹ Foley, Duncan dan Gerard Dumenil, “Analisa Marx atas Produksi Kapitalis,” penerjemah Muhammad Zaki (indoPROGRES, 2015)

- Pemilik modal dengan kapital variabel sebesar Rp. 1.760.000/bulan (upah minimum provinsi (UMP) Jawa Timur : Rp. 1.768.777 = Rp. 1.760.000/bulan atau Rp. 88.000/hari.

- Waktu kerja perlu dalam pekerjaan seorang buruh per hari

$$\frac{\text{Rp. 88.000 UMP harian}}{\text{Rp. 14.000 nilai (tukar) yang dihasilkan buruh per jam}} = 6,29 \text{ jam/hari}$$

- Kerja buruh dalam waktu kerja perlunya (6,29 jam /hari) menghasilkan nilai setara upahnya sebesar Rp. 88.000/hari atau Rp. 11.000/jam

- Waktu kerja lebih dalam pekerjaan seorang buruh per-hari :

$$8 \text{ jam waktu kerja per-hari} - 6,29 \text{ jam kerja perlu} = 1,71 \text{ jam/hari}$$

- Komponen produksi yang dilakukan buruh dalam bentuk kerja yang dicurahkan selama satuan waktu kerja :

$$\text{Waktu kerja total (8 jam/hari)} = \text{waktu kerja perlu (6,29 jam/hari)} + \text{waktu kerja lebih (1,71 jam/hari)}$$

4. Nilai lebih yang dihasilkan seorang buruh dalam sehari

- Nilai lebih yang dieksploitasi pemilik modal dari kerja lebih seorang buruh melalui kontak kerja :

$$\begin{aligned} &\text{Rp. 14.000 nilai yang dihasilkan per-jam} \times 1,71 \text{ jam waktu kerja} \\ &\text{lebihnya per-hari atau Rp. 112.000 nilai yang dihasilkan/hari} - \text{Rp.} \\ &88.000 \text{ UMP harian} = \text{Rp. 24.000/hari} \end{aligned}$$

- Kerja buruh dalam waktu kerja lebihnya (1,71 jam/hari) menghasilkan nilai lebih sebesar Rp. 24.000/hari atau Rp. 3.000/jam.

- Komponen hasil produksi buruh dalam bentuk nilai sebagai (hasil) kerja hidup (*living labour*) :

Nilai yang diproduksi (Rp. 112.000/hari) = nilai yang diproduksi setara upah (Rp. 88.000/hari) + nilai lebih (Rp.24.000/hari)

5. Total produksi pemilik modal

- Pemilik modal mengeluarkan capital sebesar Rp. 260.000/hari untuk pembelian bahan baku serta Rp. 20.000/hari untuk perawatan dan pengoprasian sarana-sarana produksi.

- Total capital konstan (*c*, *constant capital*) sebagai kerja mati (*dead labour*) yang dikeluarkan pemilik modal. :

$c = \text{Rp.}260.000 \text{ kapital untuk bahan baku/hari} + \text{Rp. } 20.000 \text{ untuk sarana produksi per-hari} = \text{Rp. } 260.000/\text{hari atau Rp. } 5.600.000/\text{bulan.}$

- Total kapital variabel (*v*, *variable capital*) yang dikelarkan pemilik modal :

$v = \text{Rp. } 88.000 \text{ UMP harian} \times 5 \text{ orang buruh} = \text{Rp.}440.000/\text{hari atau Rp. } 8.800.000/\text{bulan.}$

- Total kapital (*C*, *capital*) yang dikeluarkan pemilik modal :

$$C = c + v$$

$$= \text{Rp. } 280.000/\text{hari} + \text{Rp. } 440.000/\text{hari}$$

$$= \text{Rp. } 720.000/\text{hari atau Rp. } 14.400.000/\text{bulan}$$

- Total nilai lebih (*s*, *surplus value*) sebagai laba/pendapatan bersih yang didapatkan pemilik modal :

$s = \text{Rp. } 24.000$ nilai lebih yang dihasilkan seorang buruh/hari x 5 orang buruh

$= \text{Rp. } 120.000/\text{hari}$ atau $\text{Rp. } 2.400.000/\text{bulan}$

- Kerja hidup (*living labour*) sebagai total nilai yang dihasilkan seluruh buruh :

$\text{Rp. } 112.000$ nilai yang diproduksi seorang buruh/hari x 5 orang buruh
atau 280 buah yang diproduksi seluruh buruh/hari x $\text{Rp. } 2.000$ nilai komoditas/buah atau

$$l = v + s$$

$= \text{Rp. } 280.000/\text{hari} + \text{Rp. } 120.000/\text{hari}$

$= \text{Rp. } 560.000/\text{hari}$ atau $\text{Rp. } 11.200.000/\text{bulan}$

6. Harga jual per komoditas

- Harga penjualan seluruh komoditas (λ) yang telah diproduksi sebagai pendapatan kotor (*omzet/turnover/jumlah nilai penjualan*) pemilik modal :

$$\lambda = \text{dead labour} + \text{living labour}$$

$= \text{Rp. } 280.000/\text{hari} + \text{Rp. } 560.000/\text{hari}$

$= \text{Rp. } 840.000/\text{hari}$

- Harga jual komoditas (untuk dipasarkan) :

$$= \frac{\lambda}{\text{total komoditas yang diproduksi}}$$

$$= \frac{\text{Rp. } 840.000/\text{hari}}{280 \text{ buah/hari}}$$

$= \text{Rp. } 3.000/\text{buah}$

7. Perhitungan.

- Tingkat nilai lebih (e , *rate of surplus value*) atau tingkat eksploitasi buruh, rasio antara nilai lebih (s) dan capital variabel (v) :

$$e = \frac{s}{v}$$

$$= \frac{\text{Rp. 280.000/hari}}{\text{Rp. 440.000/hari}}$$

$$= 0,27 \text{ atau } 27,27 \%$$

- Komposisi organik Kapital (*organic composition of capital*), komposisi kapital yang menunjukkan besaran kapital variabel (v) yang diperlukan pemilik modal untuk mengolah bahan baku dan mengoperasikan sarana produksi (c , capital konstan) menjadi sejumlah kerja hidup (*living labour*, $l = v + s$) :

$$\text{OCC} = \frac{c}{v}$$

$$= \frac{\text{Rp. 280.000/hari}}{\text{Rp. 440.000/hari}}$$

$$= 0,64 \text{ atau } 63,64 \%$$

- Tingkat laba (r , *rate of profit*) rasio antara nilai lebih (s) dan total kapital

$$(C = c + v) :$$

$$= \frac{s}{c} \text{ atau } r = \frac{e}{\text{OCC} + 1}$$

$$= \frac{\text{Rp. 120.000/hari}}{\text{Rp. 720.000/hari}} \text{ atau } \frac{0,27}{0,64 + 1}$$

$$= 0,17 \text{ atau } 16,67 \%$$

Dapatlah kita memahami, bahwa seorang buruh telah memperoleh ketimpangan dari bentuk jual beli (jasa). Dimana dalam satu sisi, telah dilakukan oleh pengusaha itu sendiri, yang tidak lain untuk memperoleh

keuntungan sebesar-besarnya. Sedangkan disisi yang lain, kebijakan pemerintah mengenai upah minimum lah yang justru memberikan ruang sempit bagi kehidupan buruh.

Setelah kita dapat mengerti adanya ketimpangan itu,tentu dapat juga dikatakan bahwa buruh disini telah dieksploitasi oleh pemilik modal.Sampai bertolak pada nasib seorang buruh, barulah hukum pengupahan diIndonesia dapat dikatakan berlaku adil, sebab yang ada masih belum mampu melindungi kehidupan tenaga kerja.

Pada dasarnya, ekonomi politik Madzhab *Iqtishaduna* diharapkan menjadi bagian dari utopia pembebasan umat manusia, khususnya bagi kelas pekerja, yang bebas dari penindasan, eksploitasi, dan marjinalisasi. Dan selanjutnya, berkah ekonomi Islam ini, harus dapat dirasakan dan dinikmati oleh kalangan yang terpinggirkan, yang juga mengalami kemelaratan ekonomi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis ekonomi politik madzhab *Iqtishaduna*, hukum pengupahan di Indonesia dapat kita temukan letak kecacatannya. Sebagaimana yang telah peneliti sebutkan diatas, yaitu dalam mencapai maksud dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertama mengenai hak buruh untuk memperoleh upah yang layak bagi kemanusiaan, tertuang dalam pasal 88 ayat 1. Kedua, mengenai perwujudan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, khususnya bagi kelas pekerja.

Kebijakan pemerintah, justru tidak mampu terealisasi dalam kehidupan buruh. Sebab dalam penetapan upah, pemerintah menetapkan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan seorang lajang, karena itu pula maka hal ini dapat dikatakan jauh dari kata upah layak bagi kemanusiaan. Seorang buruh, dengan kebijakan ini hanya mampu mengembalikan tenaga yang telah ia keluarkan dalam aktifitas produksi.

Lebih lanjut, kita juga telah melihat bagaimana bentuk eksploitasi terhadap buruh itu terjadi, dengan analisis ekonomi politik madzhab *Iqtishaduna*, kita mengetahui jika pemilik modal mengambil waktu lebih untuk melipatgandakan keuntungan. Karenanya, itu dilarang dalam Islam, dan termasuk dalam *riba fadl*, yakni mengambil keuntungan yang diperoleh dari pertukaran (jual beli) jasa maupun barang, secara tidak seimbang.

B. Saran

Kami sangat menyadari, bahwa penelitian yang kami lakukan ini masih terlalu jauh dari kata optimal, apalagi sempurna, terutama dalam perangkat referensi atau sumber primer, sekunder dan tersier yang masih sangat minim. Dimana pembahasan mengenai ekonomi politik Madzhab *Iqtishaduna* masih berupa cakupan yang cukup luas, untuk mengukur dan meninjau hukum pengupaham di Indonesia, yang memiliki banyak sekali literatur-literatur yang belum sepenuhnya kami manfaatkan.

Untuk itu, kami berharap ada penelitian lanjutan, yang lebih pada tataran praktis dalam menela'ah perkembangan ekonomi saat ini, terutama dalam perkembangan ekonomi Islam itu sendiri dalam menjawab persoalan-persoalan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Kitab

Al-Qur'an

Buku

Diantha, I made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2005

Nailular, Eva Zulfa Nailular. *Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014

Paolo, Regen *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri*. Universitas Islam Indonesia, 2017

Sari, Tri Kartina. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas (UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)*. Universitas Islam Indonesia, 2017

Kahfi, Ashabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar, 2016

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Malang*. Malang, 2015

Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius, 2003

Sukirno, Sadono, *Mikron Ekonomi, Teori Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011

Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003

Ramly, Andi M. *Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*. Yogyakarta: LKIS, 2004

Karim, Adiwarmanto Azwar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Adisu, Edy. *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*. Jakarta: Pranita Offset, 2008

Nuruddin, Amiur. *Dari Mana Sumber Hartamu*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2010

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013

- Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Syafe'I, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Bisri, Adib, dkk. *Kamus Indonesia-Arab Arab-Indonesia Al-Bisri*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1999
- Ghazaly, Abdul Rahman, dkk. *Fiqih Muamalat*. Jakarta: Kencana, 2010
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Azra, Azyumardi. *Kajian Tematik Al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan*. Bandung: Angkasa Bandung, 2008
- Lubis, Suhrawardi K dan Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Qardhawi, Yusuf. Penerjemah Zaenal Arifin. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqih Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2010
- El-Bantany, Riyan Hidayat. *Kamus Pengetahuan Islam Lengkap*. Depok: Mutiara Allamah Utama, 2014
- Suyanto, M. Suyanto. *Muhammad Business Strategy and Ethics*. Yogyakarta: Andi, 2008
- Rachbini. *Ekonomi Politik: Paradigma dan Teori Pilihan Publik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002

Lane, Jan Eri k Lane. *Ekonomi Politik Komparatif, terj.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994

Shadr, Muhammad Baqir Ash. *Buku Induk Ekonomi Islam, Iqtishaduna.* Jakarta: Zahra Publishing House, 2008

Syamsuatir. *Analisis Pemikiran Ekonomi Muhammad Baqir Al-Shadr Munculnya Persoalan Ekonomi dan Peran Negara dalam Bidang Ekonomi.* Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012

Khakim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003.* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006

Widarti, Diah. *Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah di Sektor Informal di Indonesia.* Jakarta: Internasional Labour Organization, 2006

Widarti, Diah. *Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah di Sektor Informal di Indonesia.* Jakarta: Internasional Labour Organization, 2006

Hidayat, Achmad Nurul. *Teori Meerwaarde (Nilai Lebih/Suprplus Value) Karl Heinrich Marx dalam Tinjauan Hukum Islam.* Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015

Madjid, Nurcholish, dkk. *Islam Universal.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007

Jurnal

Suparjana dan Hempi Suyatno, “Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif,” *Jurnal, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. V No. 3, Maret 2002

Pratomo, Devanto Shasta dan Putu Mahardika Adi Saputra, “Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945,” *Jurnal, Indonesia Applied Economics*, Vol. 5 No. 2 Oktober 2011

Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Peraturan Menteri No. PER-17/MEN/VIII/2005

Website

Anisa Indraini, “100 Pabrik Pindah ke Jateng, Ridwan Kamil: Rezeki Buat Pak Ganjar,” <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4799861/100-pabrik-pindah-ke-jateng-ridwan-kamil-rezeki-buat-pak-ganjar>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

Kontributor Siaran Pers, “Ridwan Kamil Tetap Kukuh Tidak Akan Merubah SE,” <https://spn.or.id/ridwan-kamil-tetap-kukuh-tidak-akan-merubah-se/>, diakses tanggal 3 Februari 2020

Antara, “Buruh Demo Soal UMK, Ridwan Kamil: Dipersilahkan, Asalkan,” <https://bisnis.tempo.co/read/1279102/buruh-demo-soal-umk-ridwan-kamil-dipersilahkan-asalkan>, diakses tanggal 4 Februari 2020.

Muhammad Al-Fayyadl, “Membangun Keberislaman yang Materialis: Arah Perjuangan Ekonomi-Politik Islam Progresif,” <https://islambergerak.com/2016/10/membangun-keberislaman-yang-materialis-arah-perjuangan-ekonomi-politik-islam-progresif/>, diakses tanggal 3 Februari 2020.

Foley, Duncan dan Gerard Dumenil, “Analisa Marx atas Produksi Kapitalis,” penerjemah Muhammad Zaki. indoPROGRES, 2015